agil'OA

Agile Organisation & Action

Dossier de présentation du candidat

Théodore

Date d'édition : AGILOA_DATE_EDITION
N° Dossier Candidat : 00XXXX
Entreprise : X
Consultant :

Candidat : Théodore

Entreprise: X

Poste à pourvoir : MECANICIEN DE MAINTENANCE

Lien hiérarchique et fonctionnel :

Votre contact :

Compétences techniques (savoir-faire)

Sous l'autorité hiérarchique du responsable maintenance, vos principales missions seront :

- Effectuer la maintenance préventive en contrôlant l'état de fonctionnement des matériels (vérification niveaux d'huile, pression, débit…), et les points critiques d'usure (nettoyage, graissage, ajustement, resserrage...).

-et curative sur systèmes mécaniques (moteurs, motoréducteurs, mécanique de transmission, pompes, ventilateurs, machines tournantes…)

- Identifier, réparer ou remplacer les organes et les éléments des systèmes défectueux (engrenages, roulements, pignons...) et procéder aux essais et réglages.

- Modifier ou adapter les équipements selon les impératifs de production ou les évolutions réglementaires et améliorer les postes de travail des opérateurs.

- Expert dans votre domaine technique vous êtes en capacité de prendre des initiatives et soutenir le responsable maintenance sur la coordination des interventions (diagnostic et pilotage des interventions mécaniques en l'absence du responsable).

Profil candidat :

Suite à l'obtention de son BAC STI Génie Mécanique, et attiré par le dessin industriel, Théodore poursuit en BTS Conception de Produits Industriels. Son départ anticipé du domicile familial ne lui permet pas de poursuivre, il ne valide malheureusement pas son BTS.

Il réalise son stage de première année au sein du bureau d'étude de la société GREIF (fabrication de fûts métalliques – basé à Grand Quevilly), et poursuit sa mission durant la période estivale 2004. Il participe à la mise en plan de schémas d'ensemble, et d'implantation machines, depuis le relevé de mesure sur le terrain jusqu'à l'intégration sur Autocad 2D. Bien qu'enrichissante cette expérience ne le conforte pas dans l'idée de poursuivre dans le dessin. Il semble que l'approche terrain l'attire davantage.

Il quitte la région pour s'installer dans le sud de la France où il trouve rapidement un premier emploi chez FCE (Fabrication Conception Essais, implantée à Gardanne). Il intervient notamment sur des chantiers navals, pour le compte de l'entreprise DCNS (entreprise intervenant dans le domaine de l'armement naval), en tant que technicien d'atelier. Il a pour mission la remise en état des installations mécaniques à bord des sous-marins (réparation de vannes, motoréducteurs, robinetterie, soupapes…). Il procède au démontage, à l'expertise complète des matériels, réalise le dossier technique, effectue les interventions de nettoyage et de remise en état, remontage, et essais, le plus souvent en présence d'inspecteurs DCNS, et établit le rapport d'expertise. Passé 7 mois, il revient en Normandie.

De retour dans la région, il cumulera différents emplois, en intérim, durant 6 mois. Il occupe différents postes de mécanicien monteur ALTEAD, COFATECH, S-INDUSTRIE, SOMIS. Il découvre de nouveaux environnements mais ne trouve pas de poste dans lesquels les missions sont pour lui valorisantes.

Rappelé par FCE, il finit par repartir dans le Sud et accepte le CDI proposé. Il y restera durant 3 ans. Les fonctions sont identiques à celles qu'il occupait précédemment. Cette fois, il n'intervient plus uniquement en atelier mais également

sur site (base navale de Toulon, Raffinerie de Châteauneuf les Martigues, Port autonome de Marseille…

Lorsqu'il est en atelier, on lui confie la responsabilité de former les intérimaires et de contrôler l'avancement des travaux. Il est également amené à gérer la relation client notamment pour les rapports d'expertise. Cette prise de responsabilités n'étant pas suffisamment reconnue, il met fin à son contrat.

Il retrouve rapidement du travail en contrat d'intérim dans des environnements divers, et pas toujours en adéquation avec ses centres d'intérêts.

Chez LABOR HAKO (gamme large de produits dédiés à l'environnement : tondeuses autoportées, nettoyeuses grande surface, voiturettes de golfe…), il réalise du montage de machines neuves. Il découvre la partie câblage.

Chez ASM (fabrication de machines spéciales pour teinter et protéger le verre), comme électromécanicien en machines spéciales. Il est chargé de réaliser le montage neuf sur site client (chantiers nationaux et internationaux) et propose des solutions d'amélioration en phase de montage. Liquidation judiciaire.

Chez PMB (matériel médical), il intervient en maintenance mécanique d'un parc machines. Il effectue des dépannages en production. CDD lié à un remplacement maladie.

Chez IBS (implantation ionique - carte à puces, processeur informatique…) il est chargé du montage de machines neuves en phase prototype. Après étude des dossiers techniques et des plans de la machine, il lui appartient de réaliser l'ensemble du montage et travailler là aussi sur les axes d'amélioration possibles.

Rappelé par FCE, il retravaillera durant 10 mois en 2011 avant de revenir s'installer dans notre secteur.

Il travaille depuis avril 2012 pour notre agence en tant que mécanicien pour notre client ADF et intervient en sous-traitance sur le site LUBRIZOL. Démontage, expertise et entretien de moteurs, pompes et réducteurs. Interventions en horaires postés et nombreuses astreintes.

Compétences comportementales (savoir-être)

RELATIONNEL : Premier abord, Théodore fait preuve de calme et démontre une attitude posée. C'est une personne appréciée de son entourage et qui semble faire preuve d'empathie.
Non démonstratif, il se montre plutôt discret.
Il apprécie les équipes où règne une bonne ambiance et où personne ne cherche à surpasser les autres. Dans ce type d'environnement il n'éprouve aucune peine à s'affirmer et faire prévaloir ses idées.
Sous un abord peu expansif, il ressent le besoin de participer à la vie d'un groupe.

TRAVAIL : Il éprouve un besoin particulier de s'affirmer et de manifester sa volonté dans les épreuves.
Il semble qu'il n'apprécie pas rester inactif mais en conservant toujours un esprit mesuré.
Il recherche une plus-value intellectuelle dans ses projets et une liberté d'expression.
Il possède une souplesse d'apprentissage permettant de s'intégrer dans des environnements professionnels divers.
Il collabore dans le cadre d'une réelle délégation de responsabilités et apprécie de pouvoir apporter des critiques constructives.

MANAGEMENT : Chez FCE, il est amené à accompagner, former et contrôler le travail des intérimaires.
Il semble que cela ne soit pas les tâches dans lesquelles il souhaite évoluer. Il possède une assurance suffisante pour assumer un rôle d'animation, mais ne le recherche pas forcément. Il semble aujourd'hui davantage expert que manager.

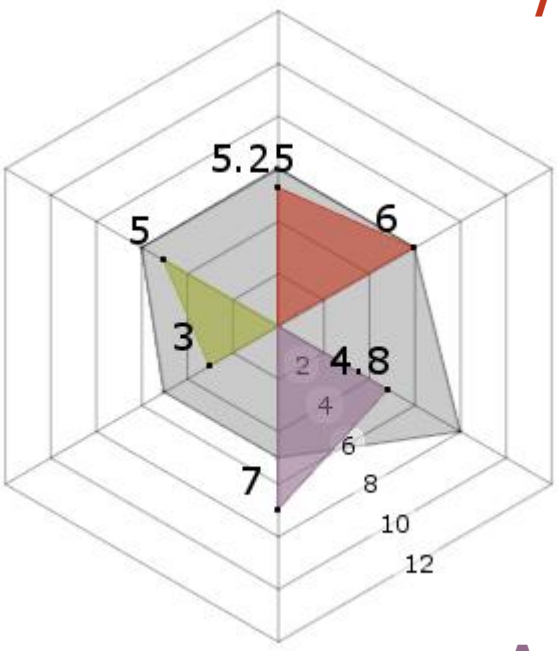
Compétences comportementales de test test
(savoir agir, cf. Agile Profile®)

Engagement / Empathie systémique
moy.= 6,6

Coopération+ / Proopération

Pédagogie
moy= 6,4

Synchronisation
moy= 7,7



Innovation+ / Justinnovation

Mouvement / Rébellion constructive
moy.= 6,8

Intelligence de situation
moy= 8,4

Anticipation+ / Anticipaction

Proaction
moy= 6,3

Légende :

Agile Profile® Cible, défini par votre dossier

Les moyennes sur chaque axe correspondent aux statistiques accumulées sur des cadres depuis 3 ans.

Attention ce travail est effectué sans contexte. Aussi les commentaires restent analytiques et sans appréhension de la dimension systémique et en lien avec les situations vécues et le devenir professionnel de la personne.
Les commentaires sont donc des commentaires types, ils se rapportent à la note de chaque sous-axe pris isolément et sont effectués à partir de nos définitions et analyses statistiques.

Anticipation + / Antipaction – Intelligence de situation

Vos arguments pour définir l'AP cible		
Intelligence de situation ou anticipation intuitive (moy=8,4)		
Peu activé: 1 2 3 4 — Activé: 5 6 7 8 9 — Très fortement activé: 10 11 10		
Mode d'action agile (évaluation de 1 à 12, à reporter ci-dessous) :		↓
Votre environnement vous pousse à	s'adapter instantanément aux micros-changements et/ou imprévus quotidiens	**10**
Votre équipe est capable de		**6**
Le candidat (cible) devrait être capable de		**8**

Vos commentaires : Aujourd'hui, face aux attentes et à la mondialisation des marchés du malt, le groupe définit une position stratégique à long terme. Ce positionnement amène à modifier son organisation se déclinant au niveau de chacune des divisions. Le site de Canteleu oriente son positionnement stratégique sur 2 axes :

-la gestion des flux logistiques : réception expédition sur un marché mondial (répercussions importantes sur le fait de « bloquer » un bateau à quai).

Le candidat doit donc mesurer cet impact dans la façon dont il appréhende un dépannage. Il doit naturellement garder son sang-froid dans sa prise en charge du problème technique, de manière à réagir vite et proposer une solution optimale.

-la production du malt : a contrario, le métier du malteur ne semble lui pas évoluer considérablement. Le process semble maitrisé en interne.

On attend ici du candidat une grande réactivité en terme de dépannage cette réactivité est liée au fait que le malt est un produit évolutif rapidement. La germination du malt est donc à prendre en compte dans les dépannages.

Notre analyse de l'A.P. du candidat en rapport à l'A.P .cible	
Intelligence de situation ou anticipation intuitive	
Le candidat est mesuré à	**4.8**

Commentaires :
Théodore semble être parfois sensible et capable d'écouter et capter ce qui se passe pour ses interlocuteurs en observant leur communication verbale et non verbale. Par exemple, lors d'une négociation ou d'une réunion de crise, lorsqu'il saisit un signal faible émanant d'une situation ou de ses interlocuteurs, il sait l'utiliser à bon escient. Il sait parfois percevoir les éléments et les personnes qui interagissent dans une situation donnée. Il sait correctement comprendre les modes de fonctionnements collectifs sans pour autant s'en servir. Dans certaines situations, il s'adaptera avec justesse, dans d'autres, soit il aura besoin de prendre du temps de réflexion, soit il ne saura pas capter les signaux faibles essentiels à la réalisation des projets auxquels il participe.

Sous la cible, son tempérament posé a besoin de prise de recul pour affronter les obstacles. Donc, en cas de difficulté, il aura du mal à réagir vite en tenant compte de tout à la fois. Il aura au contraire besoin de prendre du recul, voire d'échanger avec d'autres. Concentré sur sa tâche ou son processus, il ne saura pas toujours repérer ce qui cloche ou ce qui peut être un déclencheur d'actions.

Anticipation + / Antipaction – Proaction

Vos arguments pour définir l'AP cible		
Proaction ou anticipation formalisée (moy=6,3)		
Peu activé: 1 2 3 4 — Activé: 5 6 7 8 9 — Très fortement activé: 10 11 10		
Mode d'action agile (évaluation de 1 à 12, à reporter ci-dessous) :		↓
Votre environnement vous pousse à	planifier, faire des simulations et anticiper les conséquences de ses actions	**7**
Votre équipe est capable de		**7**
Le candidat (cible) devrait être capable de		**5**

Vos commentaires :

Le planning préventif du service maintenance est établit annuellement. L'équipe maintenance s'organise en fonction de ce planning dans le respect des échéances réglementaires, des temps de cycles…

Le futur équipier devra donc se référer à ce planning et faire preuve d'autonomie dans la façon dont il organise la maintenance préventive.

Pour ce qui relève de la maintenance curative, il appartient au responsable maintenance de prendre connaissance des problèmes rencontrés quotidiennement et de définir les priorités au sein de son équipe. On attend donc du candidat qu'il suive le plan d'action définit par le responsable de maintenance et qu'il organise son quotidien en vue de l'atteinte des objectifs.

Notre analyse de l'A.P. du candidat en rapport à l'A.P .cible	
Proaction ou anticipation formalisée	
Le candidat est mesuré à	**7**

Commentaires :
Théodore sait formaliser, concevoir et rédiger des plans d'actions et des scénarios alternatifs à ces plans d'action. Il sait formaliser les conséquences positives et négatives des actions décidées pour soi, pour les autres, pour l'équipe, pour l'entreprise et pour son environnement. Il sait donc vivre en environnement planifié. Il sait bien s'organiser et sait agencer à l'avance ses actions en bonne coordination avec ses interlocuteurs internes et externes. En particulier, il analyse de qui il dépend, qui dépend de lui et il sait anticiper ses influences réciproques. Par exemple, pour le lancement d'un projet, il sait mettre en place une organisation anticipée facilitant l'activité des autres et qui n'engendre pas de blocage.

Sa relative faiblesse en intelligence de situation est compensée par cette belle capacité à penser le système à tête reposée ? Il est alors très efficace et oublie rarement des détails pourtant importants. Il sait alors s'organiser voire organiser le travail de son équipe avec beaucoup de pertinence. Mais en dehors de ce qu'il prépare, il pourra être pris au dépourvu. Homme d'action et de processus, il aime quand tout se déroule comme prévu.

Coopération +/ Proopération – Empathie systémique

Vos arguments pour définir l'AP cible

Engagement / Empathie systémique
ou sens et réciprocité (moy= 6,6)

Peu activé				Activé					Très fortement activé		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	10

Mode d'action agile
(évaluation de 1 à 12, à reporter ci-dessous) :

Votre environnement vous pousse à	s'entraider pour atteindre des objectifs communs	6
Votre équipe est capable de		10
Le candidat (cible) devrait être capable de		6

Vos commentaires :

Sur le site, les différents services en présence (Production, Silo, Administration, Maintenance) doivent nécessairement collaborer.

L'équipe est du point de vue de son effectif relativement petite (environ 15 personnes au global sur le site), ce qui impose une certaine souplesse et ouverture d'esprit, chaque service étant potentiellement dépendant l'un de l'autre.

Au sein même de l'équipe maintenance on trouve une forte relation de réciprocité entre chaque membre. Les termes d'entraide et de solidarité semblent adaptés.

Notre analyse de l'A.P. du candidat en rapport à l'A.P .cible

Engagement / Empathie systémique
ou sens et réciprocité

Le candidat est mesuré à	**5.25**

Commentaires :
Théodore reconnait l'intérêt de fonctionner avec des relations de partage et de réciprocité avec tous les acteurs internes et externes pour atteindre des objectifs communs. Dans certaines situations, il peut parfois donner ou demander du temps aux autres et peut parfois communiquer dans le langage des autres. Par exemple, face à une urgence d'un client, si on lui demande, il sait dégager un peu de temps pour aider son collègue face à la difficulté mais ne le fera pas systématiquement. Pour ce faire, il pourra repousser sa propre tâche à plus tard. Il peut par moment partager ses compétences, ses savoir-faire ou son temps pour augmenter l'efficacité collective. Il s'autorise, en cas de force majeure, à demander le soutien de ses interlocuteurs quand il en a besoin à son tour.

Globalement dans la cible, il a sans doute besoin de vivre dans une équipe où chacun tient son rôle et aime aider les autres. Si son niveau est celui-ci aujourd'hui, c'est peut-être à cause soit de l'équipe dans laquelle il vit aujourd'hui qui n'agit pas ainsi, alors il se protège, soit parce qu'il change trop souvent d'équipe. Sinon, l'explication réside dans une certaine crainte et le besoin de se protéger parfois en privilégiant ses propres enjeux personnels.

Il présente ici un grand écart avec l'équipe mais un véritable potentiel. Bien accueilli, épaulé pour se sentir bien en tant que membre de l'équipe à part entière, il saura monter en activation de ce comportement. Des processus clairs seront rassurants aussi pour lui.

Coopération +/ Proopération – Synchronisation

Vos arguments pour définir l'AP cible		
Synchronisation ou fluidité des processus (convention) (moy=8,4)		
Peu activé: 1 2 3 4 / Activé: 5 6 7 8 9 / Très fortement activé: 10 11 10		
Mode d'action agile (évaluation de 1 à 12, à reporter ci-dessous) :		↓
Votre environnement vous pousse à	adapter les priorités pour respecter les délais et ceux des autres	**7**
Votre équipe est capable de		**6**
Le candidat (cible) devrait être capable de		**6**

Vos commentaires :

La fonction même du service maintenance induit d'être « au service des autres ».

Du bon fonctionnement des machines dépend la qualité de la production, ce qui implique *fluidité des processus,* pour une reprise rapide de la production.

Le candidat doit être capable de modifier son planning afin de répondre aux différentes sollicitations en fonction de l'urgence.

Notre analyse de l'A.P. du candidat en rapport à l'A.P .cible	
Synchronisation ou fluidité des processus (convention)	
Le candidat est mesuré à	**6**

Commentaires :

Théodore sait plutôt échanger facilement les informations et tenir compte des feedbacks de ses interlocuteurs. Il partage la plupart du temps la responsabilité du résultat collectif obtenu mais peut aussi parfois rester centré sur ses activités. Il sait négocier simultanément avec ses interlocuteurs entre le délai à respecter et le périmètre du livrable pour permettre la continuité de l'activité. Par exemple, suite à une demande supplémentaire soudaine d'un client, un collègue lui demande d'inverser l'ordre de ses activités déjà programmées. Il accepte la plupart du temps de le faire, mais fait remarquer les difficultés que cela lui impose. Il informe souvent ses collègues et ses partenaires de l'avancement de ses missions afin de leur permettre de s'ajuster spontanément. Pour autant, il peut omettre de le faire.

Dans la cible et au niveau de l'équipe, il sera apte à l'ajustement mutuel quand il en aura besoin et saura le faire sans risques collatéraux. Il sait l'importance de la fluidité des processus mais pour autant oublier de le faire, car, encore une fois, il est très centré sur sa propre tâche. Cela le rend efficace mais parfois moins apte que d'autres au mouvement.

Innovation + / Justinnovation – Rébellion constructive

Vos arguments pour définir l'AP cible		
Mouvement /Rébellion constructive ou sortir du cadre au service du sens commun (moy= 6,8)		
Peu activé: 1 2 3 4 — Activé: 5 6 7 8 9 — Très fortement activé: 10 11 10		
Mode d'action agile (évaluation de 1 à 12, à reporter ci-dessous) :		
Votre environnement vous pousse à	être ouvert aux idées nouvelles ou être force de propositions pour atteindre des objectifs communs	7
Votre équipe est capable de		8
Le candidat (cible) devrait être capable de		5

Vos commentaires :

Le groupe a développé un savoir-faire par la maîtrise technique des domaines clés de cette industrie. Le process industriel est aujourd'hui bien maitrisé par l'équipe de production du site de Canteleu. L'ancienneté des encadrants sur chacun des services explique en partie cette parfaite maitrise.

Il n'est pas attendu des équipes de grandes révolutions des process, modes opératoires…

Cela étant, le responsable maintenance reconnait bénéficier au sein de sa propre équipe de compétences allant dans le sens de l'innovation. L'équipe maintenance travaille à améliorer les process (à titre d'exemple, l'amélioration des postes sécurité).

Il est donc attendu du candidat qu'il participe aux améliorations des procédés et des installations, mais il ne lui appartient pas d'être moteur sur ce point d'être à l'origine des solutions d'amélioration.

Notre analyse de l'A.P. du candidat en rapport à l'A.P .cible	
Mouvement /Rébellion constructive ou sortir du cadre au service du sens commun	
Le candidat est mesuré à	**3**

Commentaires :

On observe que Théodore, sous pression, a parfois des difficultés à générer de nouvelles idées et se force à accepter les idées nouvelles venant des autres. Il adapte ses pratiques et méthodes sans motivation ni conviction. Il subit donc les changements et a du mal à les porter autour de lui. Il peut ainsi nuire à la performance et à la capacité de mouvement du collectif car son manque d'envie est visible, voire contagieux. Son confort est dans l'immobilité. Par exemple, face à la mise en place d'un nouveau critère de performance, un ouvrier va l'accepter en soupirant et levant les yeux au ciel.

Théodore est un homme de production, de procédure et d'action concrète. Il aime donc rendre les systèmes prévus efficaces. Il est optimisateur dans l'âme et est moins à l'aise quand les choses changent fortement. Il faudra cependant passer du temps à lui expliquer les changements pour qu'il les accepte. Son centrage sur son propre travail est sans doute à nouveau un frein au mouvement.

Innovation + / Justinnovation – Pédagogie

Vos arguments pour définir l'AP cible		
Pédagogie ou mobiliser par le sens (moy= 6,4)		
Peu activé: 1 2 3 4 — Activé: 5 6 7 8 9 — Très fortement activé: 10 11 10		
Mode d'action agile (évaluation de 1 à 12, à reporter ci-dessous) :		↓
Votre environnement vous pousse à	Partager ses savoir-faire pour évoluer ensemble vers l'objectif commun	4
Votre équipe est capable de		9
Le candidat (cible) devrait être capable de		6

Vos commentaires :

Il n'est pas attendu du candidat qu'il accompagne, forme, ou fédère les membres de son équipe.

Responsable de ses interventions sur le plan mécanique, il doit cependant être en mesure d'expliquer ses choix en particulier en cas d'astreinte. Référent sur le plan mécanique, il prend le relai sur le diagnostic et le choix de l'intervention en l'absence du responsable maintenance. La coordination dans un tel cas de figure sera prise en charge directement par le responsable d'exploitation du site.

Notre analyse de l'A.P. du candidat en rapport à l'A.P .cible	
Pédagogie ou mobiliser par le sens	
Le candidat est mesuré à	**5**

Commentaires :
Théodore a conscience de l'intérêt de communiquer aussi bien sur le sens que sur les manières d'agir ensemble. Néanmoins il n'en prend pas toujours le temps parce que cela ne lui est pas tout à fait naturel. Quand il en prend le temps, il s'intéresse soit au comment faire soit aux raisons d'agir mais a du mal à lier les deux ensemble. Ceci ne facilite pas la compréhension ou le partage. Par exemple, un chef de projet indique les différentes étapes à suivre sans expliquer les raisons de son choix. Un autre, au contraire, va "vendre" son projet à ses collaborateurs mais ne donnera pas la méthode. Dans les deux cas, les collaborateurs ont du mal à se mobiliser ou s'engager.

Globalement dans la cible, c'est sa personnalité discrète qui limite sans doute ici cette manière d'agir. De plus, centré sur sa propre action, il peut ne pas percevoir les liens avec les autres et donc ne pas prendre le temps de leur expliquer ce qu'il fait et pourquoi il le fait. Pour autant, il est à peu près dans la cible et pourra progresser en suivant le bon modèle de l'équipe en place. Mais l'écart étant grand, il pourra mal vivre et se sentir déranger si les autres activent ce comportement aussi fortement avec lui.

Expérience professionnelle

Sur le marché du travail depuis 2004, Théodore a occupé différents postes dans le domaine mécanique, tant comme monteur ajusteur que comme mécanicien de maintenance.

Ses principales expériences l'ont spécialisé dans des domaines spécifiques, les chantiers navals et la pétrochimie.

Formation

Titulaire d'un BAC STI option Génie Mécanique productique

Niveau BTS Conception et de Produits Industriels (1°année)

Commentaires& observations

Synthèse & recommandations

A SEULEMENT 28 ANS, THEODORE A UN PARCOURS PROFESSIONNEL RICHE LUI AYANT PERMIS D'AFFIRMER SON EXPERTISE TECHNIQUE DANS LE DOMAINE MECANIQUE. IL CONNAIT EN EFFET DIFFERENTS ENVIRONNEMENTS ET S'EST AFFIRME NOTAMMENT AU TRAVERS 2 EXPERIENCES :
-CHEZ XXX, EN MECANIQUE NAVALE
-CHEZ YYY, EN PETROCHIMIE

HOMME DE TERRAIN, C'EST UN POSTE AU CONTACT DES INSTALLATIONS ET DES EQUIPEMENTS QU'IL SE SENT LE MIEUX, CE POURQUOI IL S'EST ELOIGNE DE SA PREMIERE ORIENTATION, LE BUREAU D'ETUDE.

IL SOUHAITE AUJOURD'HUI TROUVER UN EMPLOI QUI LUI ASSURE UNE CERTAINE STABILITE, ET DANS CE SENS IL RECHERCHE UN CDI. CEPENDANT, IL VISE UN POSTE DANS LEQUEL IL POURRA PLEINEMENT S'EPANOUIR. SON EXPERIENCE LUI PERMET DE FORMULER PRECISEMENT CE QU'IL VEUT: NE PAS ETRE SUR UN POSTE ROUTINIER, AVOIR LA POSSIBILITE D'APPRENDRE DE NOUVELLES CHOSES, UN CADRE SUFFISAMMENT SOUPLE DANS LEQUEL IL POURRA S'EXPRIMER LIBREMENT ET AFFIRMER SON EXPERTISE EN PRENANT DES DECISIONS DE MANIERE AUTONOME. FORT POTENTIEL D'APPRENTISSAGE, ET DE NATURE CURIEUSE, IL EST EGALEMENT ATTENTIF A CE QUE PEUT LUI APPORTER L'ENTREPRISE SUR LE PLAN TECHNIQUE.

LES POINTS DE VIGILANCE SUR SA CANDIDATURE :
LA DIVERSITE DE SES EXPERIENCES PEUT LAISSER PENSER QUE THEODORE NE SAIT PAS SE STABILISER ET S'INVESTIR DURABLEMENT. IL A PLEINEMENT CONSCIENCE DE CETTE REMARQUE. IL A AUJOURD'HUI GAGNE EN MATURITE ET RECHERCHE CETTE STABILITE AFIN DE CONCRETISER DES PROJET PERSONNELS. IL A SU DEMONTRER CHEZ NOTRE CLIENT XXX QU'IL ETAIT EN CAPACITE DE S'INVESTIR. LA SITUATION LOCALE N'A PAS PERMIS L'EMBAUCHE DE THEODORE MAIS NOTRE INTERLOCUTEUR AURAIT SOUHAITER L'INTEGRER DANS SES EFFECTIFS.

JE PENSE QUE THEODORE REPOND PARFAITEMENT AUX PREREQUIS TECHNIQUES ET COMPORTEMENTAUX ATTENDUS POUR LE POSTE PROPOSE, AUSSI JE VOUS INVITE A RECEVOIR CE CANDIDAT.

SON AGILE PROFILE EST GLOBALEMENT UN PEU EN DEÇA DE VOTRE BESOIN. SA DISCRETION ET SON GOUT POUR LE RESPECT DES REGLES EN PLACE, ALLIES A UNE CERTAINE PRUDENCE ET UNE RELATIVE AVERSION AU RISQUE, FONT DE LUI QUELQU'UN DE POSE MAIS QUI A BESOIN DE FONCTIONNER DANS UN ENVIRONNEMENT STABLE, DANS LEQUEL IL A LE TEMPS DE REFLECHIR, ET AVEC DES EQUIPES AVEC QUI IL SE SENT BIEN. IL EST SANS DOUTE UN PEU TROP CENTRE SUR SES TACHES, PEUT-ETRE PAR PEUR DE MAL FAIRE, CE QUI NE LE POUSSE PAS AU MOUVEMENT NI A L'AJUSTEMENT PERMANENT.